RESUMO EXPANDIDO - V. PESQUISA CIENTÍFICA RELACIONADA À FORÇA DE TRABALHO EM ENFERMAGEM E OS SISTEMAS DE SAÚDE

CLIMA ÉTICO, AGÊNCIA MORAL E RESILIÊNCIA MORAL: PROPOSIÇÃO ANALÍTICA PARA COMPREENSÃO DOS AMBIENTES DE TRABALHO / ETHICAL CLIMATE, MORAL AGENCY, AND MORAL RESILIENCE: AN ANALYTICAL PROPOSITION FOR UNDERSTANDING WORK ENVIRONMENTS / CLIMA ÉTICO, AGENCIA MORAL Y RESILIENCIA MORAL: UNA PROPUESTA ANALÍT

Laura Cavalcanti De Farias Brehmer (laura.brehmer@ufsc.br)

Mara Ambrosina De Oliveira Vargas (ambrosina.mara@ufsc.br)

Dulcineia Schneider (dulcineiags@gmail.com)

Kassia Janara Veras Lima (kjplima@gmail.com)

Manuela Nascimento (manuelanascimento.bio@gmail.com)

Flavia Regina Souza Ramos (flareginaramos@gmail.com)

Clima ético, agência moral e resiliência moral: proposição analítica para compreensão dos ambientes de trabalho

Introdução:

Os Ambientes de Trabalho Saudáveis (ATS) configuram-se como espaços promotores de saúde, bem-estar e segurança aos trabalhadores, articulando dimensões físicas, organizacionais, materiais e psicossociais. Na área da saúde, as complexidades inerentes ao processo de trabalho repercutem diretamente sobre a saúde dos trabalhadores e a qualidade do cuidado ofertado1. A perspectiva positiva dos ambientes de trabalho desloca o foco de abordagens centradas exclusivamente nos riscos ocupacionais e no adoecimento, ampliando a compreensão sobre promoção da saúde e bem-estar. Busca-se considerar a segurança alinhada ao bem-estar; portanto, evidencia-se a dimensão relativa ao ambiente psicossocial. Assim, exige-se atenção à subjetividade e às intersubjetividades, à racionalidade ativa do trabalhador, à interação dos trabalhadores com as dimensões objetivas e, sobretudo, à interface com a ética e a moral no trabalho2. Entre os diversos objetos relacionados ao trabalho e à subjetividade, destacam-se, neste estudo, o clima ético, a agência moral e a resiliência moral. Embora amplamente discutidos na literatura, esses conceitos ainda são predominantemente abordados de forma fragmentada, com reduzidas iniciativas de integração teórica e metodológica voltadas à análise dos ambientes de trabalho em saúde. A articulação entre esses elementos pode ampliar a compreensão da dimensão psicossocial do trabalho, subsidiando estratégias analíticas e interventivas para a promoção da saúde do trabalhador e para a qualificação dos contextos laborais.

Objetivo:

Refletir criticamente sobre a integração entre clima ético, agência moral e resiliência moral como proposição analítica para compreensão da dimensão psicossocial dos ambientes de trabalho em saúde.

Método:

Estudo teórico-reflexivo, fundamentado na análise crítica da literatura nacional e internacional relacionada aos Ambientes de Trabalho Saudáveis, ao clima ético, à agência moral e à resiliência moral no contexto do trabalho em saúde. A reflexão foi organizada a partir da aproximação conceitual entre os três

conceitos, considerando suas interfaces com a subjetividade, os processos éticos e as relações de trabalho no âmbito da saúde.

Resultados:

Há uma variedade de referenciais tradicionalmente utilizados para avaliação dos ambientes de trabalho em saúde que privilegiam aspectos estruturais, organizacionais e ocupacionais, em detrimento de estudos que exploram elementos ético-morais e psicossociais. Essa (in)disponibilidade limita a compreensão ampliada dos processos subjetivos que atravessam o trabalho em saúde, especialmente aqueles relacionados ao sofrimento moral. Nesse contexto, a integração entre clima ético, agência moral e resiliência moral apresenta potencial analítico para ampliar a compreensão dos ambientes laborais em saúde. Em uma instituição, o ambiente de trabalho pode ser caracterizado por suas políticas organizacionais e de gestão, pelas relações entre profissões e trabalhadores, bem como por elementos individuais. O conceito de Clima Ético considera as percepções dos trabalhadores sobre as características da instituição e as formas de expressão dessa compreensão. A avaliação do CE pode ser uma espécie de indicador; ainda que subjetivo, possui elementos capazes de qualificar ambientes de trabalho como promotores de saúde ou de adoecimento3. O segundo objeto integrado ao contexto que se pretende explorar, dos Ambientes de Trabalho Saudáveis, é a Agência Moral. A compreensão da Agência Moral pode ser associada a atitudes de reconhecimento e autorreflexão dos trabalhadores diante de suas responsabilidades ético-morais. Esse exercício, ou mesmo o ambiente propício para tal, protege os trabalhadores do sofrimento moral e de suas consequências sobre a saúde biopsicossocial desses sujeitos4. Por fim, tem-se a Resiliência Moral, outra habilidade individual expressa na sustentação e restauração da integridade em resposta a conflitos e problemas ético-morais, que pode ser fomentada por meio de estratégias institucionais e individuais, ou seja, para a promoção de Ambientes de Trabalho Saudáveis. As estratégias promotoras de Resiliência Moral configuram-se em estratégias adaptativas pessoais (intrapessoais e interpessoais) e estratégias colaborativas organizacionais (gestão intrínseca e transformacional)5. Ambientes de trabalho percebidos como eticamente favoráveis tendem a fortalecer vínculos profissionais,

sentimentos de pertencimento, segurança e satisfação no trabalho. Em contrapartida, contextos marcados por silenciamento, conflitos interpessoais, fragilidade relacional e violações éticas podem favorecer sofrimento moral, desgaste emocional e adoecimento psicossocial. Ambientes institucionais que favorecem diálogo, participação e autonomia contribuem para o fortalecimento da agência moral e para maior proteção frente ao sofrimento moral. A integração conceitual entre clima ético, agência moral e resiliência moral permite ampliar a compreensão da dimensão psicossocial do trabalho em saúde, ao incorporar processos subjetivos, relacionais e ético-morais frequentemente analisados de forma fragmentada nos estudos sobre ambientes laborais. Defende-se um modelo integrado para compreensão do ambiente psicossocial do trabalho em saúde, pautado na complementaridade entre os conceitos. A complementaridade entre clima ético, agência moral e resiliência moral possibilita compreender os ambientes laborais para além de seus componentes estruturais e organizacionais, incorporando elementos institucionais, relacionais e subjetivos que influenciam o trabalho em saúde. O conceito de Clima Ético expressa características institucionais e relacionais do ambiente; a Agência Moral relaciona-se à capacidade crítica e deliberativa dos sujeitos; e a Resiliência Moral refere-se à sustentação da integridade diante de adversidades éticas. Essa articulação amplia as possibilidades analíticas sobre os ambientes de trabalho em saúde ao incorporar processos subjetivos frequentemente invisibilizados nos modelos tradicionais de avaliação organizacional. Além disso, a integração conceitual apresenta potencial para subsidiar o desenvolvimento de estratégias metodológicas voltadas à avaliação da dimensão psicossocial dos ambientes laborais, contribuindo para processos de gestão, educação permanente, planejamento institucional e promoção da saúde do trabalhador. A proposição de modelos integrados pode favorecer o reconhecimento precoce de fatores relacionados ao sofrimento moral e ao adoecimento psicossocial, além de fortalecer práticas organizacionais promotoras de ambientes mais éticos, saudáveis e sustentáveis.

Conclusão:

A integração entre clima ético, agência moral e resiliência moral amplia as possibilidades de compreensão da dimensão psicossocial dos ambientes de

trabalho em saúde ao incorporar aspectos subjetivos, relacionais e ético-morais frequentemente secundarizados nas abordagens tradicionais. A articulação desses conceitos favorece uma compreensão ampliada das experiências laborais e de seus impactos sobre a saúde dos trabalhadores, possibilitando avanços analíticos e metodológicos para avaliação dos ambientes de trabalho em saúde. A proposição integrada da tríade apresenta potencial para subsidiar estratégias institucionais voltadas à promoção da saúde, prevenção do sofrimento moral e fortalecimento de práticas organizacionais éticas e saudáveis.

Palavras-chave: Clima Ético, Agência Moral, Resiliência Moral, Local de trabalho, Condições de trabalho, Pessoal de saúde, Saúde ocupacional.

Agradecimento: Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq. Pesquisa contemplada pelo UNIVERSAL2024, Processo: 403644/2025-9.

Referencias

1. World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva: World Health Organization; 2010.

2. Ramos FRS, Barth PO, Brito MJM, Caram CS, Silveira LR, Brehmer LCF. Sociodemographic and work-related aspects of moral distress in Brazilian nurses. Acta Paul Enferm. 2019;32:406-15. doi:10.1590/1982-0194201900056.

3. Matsuishi Y, Mathis BJ, Hoshino H, et al. Personality, ethical, and professional quality of life in pediatric/adult intensive nurses study: PERSEPRO PAIN study. PLoS One. 2022;17(3):e0259721. doi:10.1371/journal.pone.0259721.

4. Robichaux C, Grace P, Bartlett J, Stokes F, Saulo Lewis M, Turner M. Ethics education for nurses: foundations for an integrated curriculum. J Nurs Educ. 2022;61(3):123-30. doi:10.3928/01484834-20220109-02.

5. Faraco MM, Gelbcke FL, Brehmer LCF, Ramos FRS, Schneider DG, Silveira LR. Moral distress and moral resilience of nurse managers. Nurs Ethics. 2022;29(5):1253-65. doi:10.1177/09697330221085770.

Ethical Climate, Moral Agency, and Moral Resilience: An Analytical Proposition for Understanding Work Environments

Introduction:

Healthy Work Environments (HWEs) are configured as spaces that promote workers' health, well-being, and safety through the articulation of physical, organizational, material, and psychosocial dimensions. In healthcare, the inherent complexities of the work process directly affect workers' health and the quality of care provided[1]. The positive perspective on work environments shifts the focus from approaches centered exclusively on occupational risks and illness toward a broader understanding of health promotion and well-being. This perspective seeks to align safety with well-being, thereby emphasizing the psychosocial dimension. Consequently, attention must be directed toward subjectivity and intersubjectivity, workers' active rationality, their interactions with objective dimensions, and particularly the interface between ethics and morality in the workplace[2]. Among the various constructs related to work and subjectivity, ethical climate, moral agency, and moral resilience are highlighted in this study. Although widely discussed in the literature, these concepts continue to be addressed predominantly in a fragmented manner, with limited theoretical and methodological initiatives aimed at integrating them into analyses of healthcare work environments. The articulation of these elements may broaden understanding of the psychosocial dimension of work, supporting analytical and

intervention strategies for workers' health promotion and for improving workplace contexts.

Objective:

To critically reflect on the integration of ethical climate, moral agency, and moral resilience as an analytical proposition for understanding the psychosocial dimension of healthcare work environments.

Method:

This theoretical-reflective study was grounded in a critical analysis of national and international literature related to Healthy Work Environments, ethical climate, moral agency, and moral resilience in healthcare work settings. The reflection was organized through a conceptual approximation of the three constructs, considering their interfaces with subjectivity, ethical processes, and work relationships in healthcare.

Results:

A variety of frameworks have traditionally been used to assess healthcare work environments, prioritizing structural, organizational, and occupational aspects to the detriment of studies exploring ethical-moral and psychosocial elements. This limitation restricts a broader understanding of the subjective processes underlying healthcare work, particularly those related to moral distress. In this context, the integration of ethical climate, moral agency, and moral resilience presents analytical potential for expanding understanding of healthcare work environments.

Within an institution, the work environment may be characterized by organizational and managerial policies, relationships among professions and workers, as well as individual elements. The concept of Ethical Climate encompasses workers' perceptions regarding institutional characteristics and the

ways in which these understandings are expressed. Ethical climate assessment may function as an indicator; although subjective, it includes elements capable of characterizing work environments as either health-promoting or illness-inducing[3].

The second construct integrated into the Healthy Work Environment framework is Moral Agency. Moral agency can be understood as workers' attitudes of recognition and self-reflection regarding their ethical and moral responsibilities. Such practices, or even the existence of environments that encourage them, may protect workers from moral distress and its consequences for biopsychosocial health4.

Finally, Moral Resilience is another individual capability reflected in sustaining and restoring integrity in response to ethical conflicts and moral challenges. Moral resilience may be fostered through both institutional and individual strategies, contributing to the promotion of Healthy Work Environments. Strategies that promote moral resilience include personal adaptive strategies (intrapersonal and interpersonal) and collaborative organizational strategies (intrinsic and transformational management)5.

Work environments perceived as ethically supportive tend to strengthen professional bonds, a sense of belonging, safety, and job satisfaction. Conversely, contexts characterized by silencing, interpersonal conflicts, relational fragility, and ethical violations may favor moral distress, emotional exhaustion, and psychosocial illness. Institutional environments that encourage dialogue, participation, and autonomy contribute to strengthening moral agency and increasing protection against moral distress.

The conceptual integration of ethical climate, moral agency, and moral resilience broadens understanding of the psychosocial dimension of healthcare work by incorporating subjective, relational, and ethical-moral processes that are often analyzed separately in workplace studies. An integrated model for understanding the psychosocial healthcare work environment is proposed, based on complementarity among these concepts.

Ethical Climate expresses institutional and relational characteristics of the environment; Moral Agency relates to individuals' critical and deliberative capacities; and Moral Resilience refers to maintaining integrity in the face of ethical adversity. This articulation expands analytical possibilities for healthcare work environments by incorporating subjective processes often overlooked in traditional organizational assessment models.

Furthermore, this conceptual integration may support the development of methodological strategies aimed at assessing the psychosocial dimension of work environments, contributing to management processes, continuing education, institutional planning, and workers' health promotion. The proposition of integrated models may facilitate early identification of factors associated with moral distress and psychosocial illness while strengthening organizational practices that promote more ethical, healthy, and sustainable work environments.

Conclusion:

The integration of ethical climate, moral agency, and moral resilience expands the possibilities for understanding the psychosocial dimension of healthcare work environments by incorporating subjective, relational, and ethical-moral aspects that are often marginalized in traditional approaches. The articulation of these concepts promotes a broader understanding of work experiences and their impacts on workers' health, enabling analytical and methodological advances in the assessment of healthcare work environments. The integrated proposition of this triad has the potential to support institutional strategies aimed at health promotion, prevention of moral distress, and strengthening ethical and healthy organizational practices.

Keywords: Ethical Climate, Moral Agency, Moral Resilience, Workplace, Working Conditions, Health Personnel, Occupational Health.

Acknowledgment: To the National Council for Scientific and Technological Development (CNPq). The Universal 2024 Program, Process No. 403644/2025-9, funded this research.

References

1. World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva: World Health Organization; 2010.

2. Ramos FRS, Barth PO, Brito MJM, Caram CS, Silveira LR, Brehmer LCF. Sociodemographic and work-related aspects of moral distress in Brazilian nurses. Acta Paul Enferm. 2019;32:406-15. doi:10.1590/1982-0194201900056.

3. Matsuishi Y, Mathis BJ, Hoshino H, et al. Personality, ethical, and professional quality of life in pediatric/adult intensive nurses study: PERSEPRO PAIN study. PLoS One. 2022;17(3):e0259721. doi:10.1371/journal.pone.0259721.

4. Robichaux C, Grace P, Bartlett J, Stokes F, Saulo Lewis M, Turner M. Ethics education for nurses: foundations for an integrated curriculum. J Nurs Educ. 2022;61(3):123-30. doi:10.3928/01484834-20220109-02.

5. Faraco MM, Gelbcke FL, Brehmer LCF, Ramos FRS, Schneider DG, Silveira LR. Moral distress and moral resilience of nurse managers. Nurs Ethics. 2022;29(5):1253-65. doi:10.1177/09697330221085770.

Clima ético, agencia moral y resiliencia moral: una propuesta analítica para la comprensión de los entornos laborales

Introducción:

Los Ambientes de Trabajo Saludables (ATS) se configuran como espacios promotores de salud, bienestar y seguridad para los trabajadores, articulando dimensiones físicas, organizacionales, materiales y psicosociales. En el ámbito de la salud, las complejidades inherentes al proceso de trabajo repercuten directamente en la salud de los trabajadores y en la calidad del cuidado

brindado[1]. La perspectiva positiva de los ambientes laborales desplaza el enfoque de abordajes centrados exclusivamente en los riesgos ocupacionales y en el proceso de enfermedad, ampliando la comprensión sobre la promoción de la salud y el bienestar. Se busca considerar la seguridad alineada con el bienestar; por lo tanto, se evidencia la dimensión relacionada con el ambiente psicosocial. Así, se requiere atención a la subjetividad y a las intersubjetividades, a la racionalidad activa del trabajador, a la interacción de los trabajadores con las dimensiones objetivas y, especialmente, a la interfaz entre la ética y la moral en el trabajo[2]. Entre los diversos objetos relacionados con el trabajo y la subjetividad, se destacan en este estudio el clima ético, la agencia moral y la resiliencia moral. Aunque ampliamente discutidos en la literatura, estos conceptos aún son abordados predominantemente de manera fragmentada, con limitadas iniciativas de integración teórica y metodológica dirigidas al análisis de los ambientes de trabajo en salud. La articulación entre estos elementos puede ampliar la comprensión de la dimensión psicosocial del trabajo, proporcionando estrategias analíticas e interventivas para la promoción de la salud de los trabajadores y la cualificación de los contextos laborales.

Objetivo:

Reflexionar críticamente sobre la integración entre clima ético, agencia moral y resiliencia moral como propuesta analítica para la comprensión de la dimensión psicosocial de los ambientes de trabajo en salud.

Método:

Estudio teórico-reflexivo fundamentado en el análisis crítico de la literatura nacional e internacional relacionada con los Ambientes de Trabajo Saludables, el clima ético, la agencia moral y la resiliencia moral en el contexto del trabajo en salud. La reflexión fue organizada a partir de la aproximación conceptual entre los tres conceptos, considerando sus interfaces con la subjetividad, los procesos éticos y las relaciones laborales en el ámbito de la salud.

Resultados:

Existe una variedad de marcos de referencia tradicionalmente utilizados para la evaluación de los ambientes de trabajo en salud que privilegian aspectos

estructurales, organizacionales y ocupacionales, en detrimento de estudios que exploran elementos ético-morales y psicosociales. Esta (in)disponibilidad limita la comprensión ampliada de los procesos subjetivos que atraviesan el trabajo en salud, especialmente aquellos relacionados con el sufrimiento moral. En este contexto, la integración entre clima ético, agencia moral y resiliencia moral presenta potencial analítico para ampliar la comprensión de los ambientes laborales en salud.

En una institución, el ambiente laboral puede caracterizarse por sus políticas organizacionales y de gestión, por las relaciones entre profesiones y trabajadores, así como por elementos individuales. El concepto de Clima Ético considera las percepciones de los trabajadores sobre las características de la institución y las formas de expresión de dicha comprensión. La evaluación del Clima Ético puede constituirse en una especie de indicador; aunque subjetivo, posee elementos capaces de caracterizar los ambientes laborales como promotores de salud o de enfermedad[3].

El segundo objeto integrado al contexto de los Ambientes de Trabajo Saludables que se pretende explorar es la Agencia Moral. La comprensión de la Agencia Moral puede asociarse a actitudes de reconocimiento y autorreflexión de los trabajadores frente a sus responsabilidades ético-morales. Este ejercicio, o incluso un ambiente favorable para ello, protege a los trabajadores del sufrimiento moral y de sus consecuencias sobre la salud biopsicosocial de estos sujetos4.

Finalmente, se encuentra la Resiliencia Moral, otra capacidad individual expresada en el mantenimiento y la restauración de la integridad en respuesta a conflictos y problemas ético-morales, que puede ser promovida mediante estrategias institucionales e individuales para la promoción de Ambientes de Trabajo Saludables. Las estrategias promotoras de Resiliencia Moral se configuran como estrategias adaptativas personales (intrapersonales e interpersonales) y estrategias colaborativas organizacionales (gestión intrínseca y transformacional)5.

Los ambientes laborales percibidos como éticamente favorables tienden a fortalecer vínculos profesionales, sentimientos de pertenencia, seguridad y

satisfacción laboral. En contraste, contextos marcados por silenciamiento, conflictos interpersonales, fragilidad relacional y violaciones éticas pueden favorecer el sufrimiento moral, el desgaste emocional y el deterioro psicosocial. Los ambientes institucionales que favorecen el diálogo, la participación y la autonomía contribuyen al fortalecimiento de la agencia moral y a una mayor protección frente al sufrimiento moral.

La integración conceptual entre clima ético, agencia moral y resiliencia moral permite ampliar la comprensión de la dimensión psicosocial del trabajo en salud al incorporar procesos subjetivos, relacionales y ético-morales frecuentemente analizados de manera fragmentada en los estudios sobre ambientes laborales. Se propone un modelo integrado para la comprensión del ambiente psicosocial del trabajo en salud, basado en la complementariedad entre los conceptos.

La complementariedad entre clima ético, agencia moral y resiliencia moral permite comprender los ambientes laborales más allá de sus componentes estructurales y organizacionales, incorporando elementos institucionales, relacionales y subjetivos que influyen en el trabajo en salud. El concepto de Clima Ético expresa características institucionales y relacionales del ambiente; la Agencia Moral se relaciona con la capacidad crítica y deliberativa de los sujetos; y la Resiliencia Moral se refiere al mantenimiento de la integridad frente a las adversidades éticas.

Esta articulación amplía las posibilidades analíticas sobre los ambientes de trabajo en salud al incorporar procesos subjetivos frecuentemente invisibilizados en los modelos tradicionales de evaluación organizacional. Además, la integración conceptual presenta potencial para subsidiar el desarrollo de estrategias metodológicas orientadas a la evaluación de la dimensión psicosocial de los ambientes laborales, contribuyendo a procesos de gestión, educación permanente, planificación institucional y promoción de la salud de los trabajadores.

La propuesta de modelos integrados puede favorecer el reconocimiento temprano de factores relacionados con el sufrimiento moral y el deterioro psicosocial, además de fortalecer prácticas organizacionales promotoras de ambientes más éticos, saludables y sostenibles.

Conclusión:

La integración entre clima ético, agencia moral y resiliencia moral amplía las posibilidades de comprensión de la dimensión psicosocial de los ambientes de trabajo en salud al incorporar aspectos subjetivos, relacionales y ético-morales frecuentemente relegados en los abordajes tradicionales. La articulación de estos conceptos favorece una comprensión ampliada de las experiencias laborales y de sus impactos sobre la salud de los trabajadores, posibilitando avances analíticos y metodológicos para la evaluación de los ambientes de trabajo en salud. La propuesta integrada de esta tríada presenta potencial para subsidiar estrategias institucionales orientadas a la promoción de la salud, la prevención del sufrimiento moral y el fortalecimiento de prácticas organizacionales éticas y saludables.

Palabras-clave: Clima Ético, Agencia Moral, Resiliencia Moral, Lugar de Trabajo, Condiciones de Trabajo, Personal de Salud, Salud Ocupacional.

Agradecimiento: Al Consejo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (CNPq). Investigación financiada por el Programa Universal 2024, Proceso N.º 403644/2025-9.

Referencias

1. World Health Organization. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Geneva: World Health Organization; 2010.

2. Ramos FRS, Barth PO, Brito MJM, Caram CS, Silveira LR, Brehmer LCF. Sociodemographic and work-related aspects of moral distress in Brazilian nurses. Acta Paul Enferm. 2019;32:406-15. doi:10.1590/1982-0194201900056.

3. Matsuishi Y, Mathis BJ, Hoshino H, et al. Personality, ethical, and professional quality of life in pediatric/adult intensive nurses study: PERSEPRO PAIN study. PLoS One. 2022;17(3):e0259721. doi:10.1371/journal.pone.0259721.

4. Robichaux C, Grace P, Bartlett J, Stokes F, Saulo Lewis M, Turner M. Ethics education for nurses: foundations for an integrated curriculum. J Nurs Educ. 2022;61(3):123-30. doi:10.3928/01484834-20220109-02.

5. Faraco MM, Gelbcke FL, Brehmer LCF, Ramos FRS, Schneider DG, Silveira LR. Moral distress and moral resilience of nurse managers. Nurs Ethics. 2022;29(5):1253-65. doi:10.1177/09697330221085770.

Palavras-chave: clima ético; agência moral; resiliência moral; local de trabalho; condições de trabalho; pessoal de saúde; saúde ocupacional / ethical climate; moral agency; moral resilience; workplace; working conditions; health personnel; occupational health / clima ético; agencia moral; resiliencia moral; lugar de trabajo; condiciones de trabajo; personal de salud; salud ocupacional.